

Avril 2006

Contenu

Table des matières	2 – 4
Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 1/2006	5 – 11
Déclaration ONSS (DmfA-PPL) pour les administrations provinciales et locales (APL)	12 – 13
Administration salariale et fiscalité	14 – 16
Pacte de solidarité entre les générations : état actuel	17 – 20
Services publics	21 – 24
Pécule de vacances	25 – 28
Travail d'étudiants	29 – 30
Easy-Services : L'outsourcing de la gestion RH?!	31
Saviez-vous que...?	32

Rédaction : Service juridique Secrétariat Social EASYPAY,
Secrétariat Social Agréé SSE, a.s.b.l. n° 920-921-922-923-924,
Secrétariat Social Agréé Handel & Ambacht n° 810

Editeur responsable : D.PAREIT, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster.

Reproduction de cette édition, sous toute forme, est interdite.

Nous essayons d'achever une étude complète. Cependant, nous ne sommes pas responsables d'erreurs éventuelles.

Clôturé le : 31.03.2006

Table des matières

TABLE DES MATIERES	2
DECLARATION ONSS (DMFA) POUR LE TRIMESTRE 1/2006	5
1. COTISATIONS ONSS.....	5
1.1. Cotisations de base: inchangées.....	5
1.2. Cotisation pour la formation et l'occupation des groupes à risque (code 852).....	5
1.3. Cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs (code 854).....	6
1.4. Artistes: indexation des montants des petites indemnités.....	6
1.5. Bénévoles	7
1.6. Plan PC privé: indexation du montant	7
1.7. Réduction structurelle: modification du plafond salarial de la composante bas salaires pour les entreprises de travail adapté.....	8
1.8. Cotisation CO2: modifications	9
1.9. Bonus à l'emploi: augmentation des limites salariales depuis le 01.01.2006.....	10
2. LES COTISATIONS ONSS EN FONCTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN SERVICE L'ANNEE PASSEE: ADAPTATIONS EVENTUELLES.....	11
2.1. Cotisation de base Fonds de fermeture d'entreprises (code 809).....	11
2.2. Cotisation de chômage de 1,60% (1,69% avec modération salariale) (code 855)	11
DECLARATION ONSS (DMFA-PPL) POUR LES ADMINISTRATIONS LOCALES ET PROVINCIALES	12
1. COTISATIONS ONSS.....	12
1.1. Cotisations de base : inchangées.....	12
2. MODIFICATIONS DMFA POUR LE TRIMESTRE 1/2006	12
2.1. Indice du travailleur "retenues aux participations aux bénéfices" supprimé.....	12
2.2. Stagiaire avec convention d'immersion professionnelle	12
2.3. Parents d'accueil sans contrat de travail	12
2.4. Suppression du code de rémunération des participations aux bénéfices	12
2.5. Modifications de la déclaration de cotisations non liées à une personne physique	13
2.6. Nouvelle zone: période de maladie un travailleur nommé.....	13
ADMINISTRATION SALARIALE ET FISCALITE	14
1. ASSOULISSEMENT DU PLAN PC PRIVE ET DE LA PARTIE EXONEREE POUR 2006	14
2. MODIFICATION DU CALCUL DU PP SUR LE CAPITAL DE PENSION COMPLEMENTAIRE	14
3. INDEMNITES DE MOBILITES: EXTENSION DU REGIME FISCAL FAVORABLE AUX AUTRES SECTEURS QUE LA CONSTRUCTION CP 124	15
4. NOUVEAU REGLEMENT FISCAL POUR LES INDEMNITES COMPLEMENTAIRES DE PREPENSION ET PSEUDO- PREPENSIONS ('CANADA DRY') A PARTIR DU 01.01.2006.....	15
4.1. Régime fiscal: assimilation aux revenus de remplacement ou aux rémunérations imposables.....	15
4.2. Précompte professionnel	16
PACTE DE SOLIDARITE ENTRE LES GENERATIONS : ETAT ACTUEL	17
1. MESURES PREVUES A PARTIR DU 01.01.2006 (OU AVANT)	17
1.1. Plus de jeunes au travail (art. 10).....	17
1.2. Modifications premiers emplois (art. 62-64)	17
1.3. Nouveau règlement fiscal pour les indemnités complémentaires de prépension et pseudo-prépensions ('Canada Dry') (art. 93-100)	17

1.4.	Nouveau régime fiscal favorable pour les pensions complémentaires (art. 101-105)	17
2.	MESURES PREVUES A PARTIR DU 01.04.2006	18
2.1.	Système FPI étendu et adapté (art. 18-19)	18
2.2.	Renforcement de la réduction groupe-cible existante pour des jeunes peu qualifiés	18
2.3.	Extension des compétences de l'ONEm en ce qui concerne le supplément de reprise du travail (art. 65).....	18
2.4.	Cotisations et retenues sociales dans le cadre de Canada Dry et des pseudo-prépensions en cas de crédit-temps (art. 47-53).....	18
3.	MESURES PREVUES A PARTIR DU 01.07.2006	19
3.1.	Nouveau forfait réductions groupe-cible (art. 74-75)	19
3.2.	Nouvelle réduction groupe-cible des jeunes (art. 77)	19
3.3.	Occupation des jeunes dans le secteur non marchand (art. 79-87).....	19
3.4.	Modifications du régime des premiers emplois (art. 62-64).....	19
4.	AUTRES MESURES A COURT TERME.....	20
4.1.	Gestion active des restructurations (art. 31-41)	20
4.2.	Modification de la loi relative à la fermeture des entreprises (art. 42-45).....	20
SERVICES PUBLICS		21
1.	SEUILS POUR LES MANDATAIRES PUBLICS.....	21
2.	CONVENTIONS D'IMMERSION PROFESSIONNELLE	22
2.1.	Champ d'application	22
2.2.	Modalités.....	22
2.3.	Cotisations ONSS.....	23
2.4.	Entrée en vigueur.....	23
3.	ASSOUPLISSEMENT EN VUE POUR LE CONGE PARENTAL ET LE CONGE D'ASSISTANCE	24
4.	LOI PORTANT CREATION DU SERVICE DES PENSIONS DU SECTEUR PUBLIC.....	24
PECULE DE VACANCES		25
1.	SECTEUR PRIVE	25
1.1.	Introduction	25
1.2.	Droit aux vacances	25
1.3.	Pécule de vacances des ouvriers.....	25
1.4.	Pécule de vacances des employés	25
2.	SECTEUR PUBLIC	26
2.1.	Services publics fédéraux.....	26
2.2.	Organismes publics flamands.....	26
2.3.	Personnel des communes et provinces en Flandres.....	27
2.4.	Organismes publics de la région Bruxelles-Capitales	27
2.5.	Personnel des communes et provinces de la région Bruxelles-Capitale	27
2.6.	Organismes publics wallons	27
2.7.	Personnel des communes et provinces de la région wallonne	28
TRAVAIL D'ETUDIANT.....		29
1.	LES CONDITIONS POUR POUVOIR PROFITER D'UN REGIME ONSS FAVORABLE.....	29
2.	PRECOMPTE PROFESSIONNEL DU SUR LE SALAIRE DE L'ETUDIANT?	29
3.	QUEL EST LE SALAIRE MAXIMAL D'UN ETUDIANT POUR QU'IL PUISSE RESTER FISCALEMENT A LA CHARGE DE SES PARENTS?.....	30
4.	SOUS QUELLES CONDITIONS, LE DROIT AUX ALLOCATIONS FAMILIALES RESTE-T-IL GARANTI POUR LES ETUDIANTS?	30

EASY-SERVICES: L'OUTSOURCING DE LA GESTION RH?!	31
1. QU'EST-CE QU'ON ENTEND PAR OUTSOURCING?	31
2. POURQUOI CHOISIR L'OUT-SOURCING?	31
2.1. Introduction	31
2.2. L'outsourcing de la gestion RH.....	31
2.3. Exemple	31
3. LE GROUPE EASYPAY, VOTRE PARTENAIRE	31
SAVIEZ-VOUS QUE...?	32

Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 1/2006

1. Cotisations ONSS

1.1. Cotisations de base: inchangées

Ces pourcentages de cotisation n'ont PAS changé.

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2006, n° 3.2.201*

Les pourcentages des cotisations ONSS ne changent pas par rapport au trimestre précédent.

1.2. Cotisation pour la formation et l'occupation des groupes à risque (code 852)

Pour le premier trimestre de 2006, la cotisation en faveur de la formation et l'occupation des groupes à risque s'élève à 10% des salaires.

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2006, n° 3.3.245*

Pour 2006, la cotisation pour la formation et l'occupation des groupes à risque reste fixée à 0,10%.

Cette cotisation doit uniquement être payée par des sociétés et secteurs qui n'ont pas conclu de CCT spécifique.

Ci-dessous, vous trouvez la liste la plus récente du Service Public Fédéral Emploi,

Travail et Concertation Sociale avec l'indication des secteurs (les commissions paritaires) pour lesquelles une CCT a été conclue pour les groupes à risque pour la période (2005-)2006 et qui sont ainsi exonérés de cette cotisation ONSS spéciale.

Secteurs exonérés pendant la période 2006:

102.01	110	120.03	136	144	214	302	315.02
102.02	111	124	139	145	215	305	316
102.03	112	125.02	139.01	149.01	216	305	317.01
102.04	113	125.03	140.01	149.02	218	305.01	318.01
102.05	113.04	126	140.02	149.03	219	305.02	319
102.06	114	127	140.03	149.04	220	306	319.01
102.08	115	127.02	140.04	150	221	307	319.02
102.09	116	128.01	140.05	201	222	308	322
104	117	128.02	140.08	202.01	223	309	322.01
105	118	128.03	140.09	202	224	310	323
106.01	119	128.06	142.01	203	226	311	324
106.02	120	129	142.02	207	227	312	326
106.03	120.01	130	142.03	210	301.01	313	327
109	120.02	133	142.04	211	301.02	314.02	329

1.3. Cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs (code 854)

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2006, n° 3.3.247*

La cotisation particulière d'accompagnement pour les jeunes qui suivent un parcours d'insertion, reprise sous le code 854, s'élève à

0,05% des salaires bruts pour les quatre trimestres de 2006.

1.4. Artistes: indexation des montants des petites indemnités

Les petites indemnités payées aux artistes ont été indexées pour l'année 2006. Les limites suivantes sont en vigueur à partir du 01.01.2006:

- le montant journalier est fixé à 103,72 euro (avant: 101,43 euro)
- le montant annuel est fixé à 2.074 euro (avant: 2.028,63 euro)

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2006, n° 1.2.209*

Les petites indemnités payées aux artistes pour des prestations artistiques sont censées être des indemnités de frais sur lesquelles il ne faut pas payer des cotisations de sécurité sociale.

Afin d'être considérées comme des indemnités de frais en 2006, la petite indemnité est limitée à :

- 103,72 euro par jour
- 2.074 euro par an
- 30 jours par année civile, dont au maximum 7 jours consécutifs pour un même donneur d'ordre.

1.5. Bénévoles

1. Les limites journalière et annuelle pour les indemnités exonérées d'ONSS attribuées aux bénévoles ont été augmentées pour l'année 2006 jusqu'à respectivement 27,92 euro (avant: 27,37 euro) et 1.116,71 euro (avant: 1.094,79 euro)
2. La limite trimestrielle est remise jusqu'au mois d'août 2006.

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2006, n° 1.2.208*

Les indemnités accordées aux bénévoles ne sont pas soumises aux cotisations ONSS si quelques conditions sont remplies. Une des conditions est e.a. le fait que les indemnités ne peuvent pas dépasser certaines limites.

1.5.1. Limites journalière et annuelle augmentées pour 2006

Pour 2006, les montants maximaux qui peuvent être accordés aux bénévoles sans qu'il ne soient soumis aux cotisations ONSS, sont augmentés:

- Limite journalière: 27,92 euro (avant: 27,37 euro)
- Limite annuelle: 1.116,71 euro (avant: 1.094,79 euro)

1.5.2. Limite trimestrielle remise jusqu'au mois d'août 2006.

Dans l'Easypay News de janvier 2006, nous avons signalé qu'une limite trimestrielle de 600 euro serait en vigueur à partir de février 2006.

Ce montant trimestriel était introduit par la Loi relative aux droits des Volontaires du 3 juillet 2005. Comme l'entrée en vigueur de cette loi a été reportée jusqu'en août 2006, il ne faut pas encore tenir compte de ce montant trimestriel.

L'ONSS nous a confirmé cette décision par écrit.

1.6. Plan PC privé: indexation du montant

L'intervention maximale de l'employeur dans le cadre d'un plan PC privé s'élève à 1.600 euro pour 2006 (avant: 1.550 euro)

Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2006, n° 3.1.326*

Dans le cadre d'un plan PC privé, les employeurs peuvent intervenir dans les frais d'achat d'un PC, de périphériques et d'une imprimante, la connexion internet et l'abonnement à internet, ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle.

Sous certaines conditions, cette intervention peut être exonérée d'impôts et des cotisations ONSS. L'intervention maximale de l'employeur a été indexée et s'élève à 1.600 euro par offre depuis le 1^{er} janvier 2006.

1.7. Réduction structurelle: modification du plafond salarial de la composante bas salaires pour les entreprises de travail adapté

Le montant forfaitaire de la réduction structurelle est augmentée si le salaire trimestriel de référence est inférieur à la limite fixée. Pour les entreprises de travail adapté, cette limite salariale a été fixée à 6.157,78 (avant 5.988,12 euro) à partir du 1^{er} janvier 2006. Bien que ce montant ne soit pas encore publié dans le Moniteur belge, l'ONSS annonce qu'il tient déjà compte de la nouvelle limite.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2006, rubrique "Nouveautés"
- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2006, n° 4.2.201

En tenant compte des nouveautés mentionnées, la réduction de cotisations ONSS patronales "réduction structurelle" est calculée comme suit à partir du premier trimestre 2006 (modifications en *italique*):

Catégorie d'occupation du travailleur	Salaire trimestriel (en euro)	Réduction structurelle Montant de base (en euro)
Catégorie 1 (ouvriers + employés secteur privé)	Salaire trimestriel de référence $S < 5.870,71$	$400 + 0,1444 \times (5870,71 - S)$
	Salaire trimestriel de référence $S = > 5.870,71$	400
	Salaire trimestriel déclaré $W > 12.000$	$400 + 0,0600 \times (W - 12.000)$
Catégorie 2 (maribel social)	Salaire trimestriel de référence $S < 5.870,71$	$0 + 0,2266 \times (5.870,71 - S)$
	Salaire trimestriel de référence $S = > 5.870,71$	0
	Salaire trimestriel déclaré $W > 12.000$	$0 + 0,0600 \times (W - 12.000)$
Catégorie 3 (CP 327 entreprises de travail adapté)	Salaire trimestriel de référence $S < 6.157,78$	$471 + 0,1444 \times (6.157,78 - S)$
	Salaire trimestriel de référence $S = > 6.157,78$	471
	Salaire trimestriel déclaré $W > 12.000$	$471 + 0,0600 \times (W - 12.000)$

1.8. Cotisation CO2: modifications

Depuis le 1^{er} janvier 2006, la cotisation CO2 à payer à l'ONSS pour l'emploi privé d'un véhicule d'entreprise est indexée par 1,0225.

En outre, la loi-programme donne une nouvelle interprétation à la notion "véhicule mis à disposition du travailleur à un usage autre que strictement professionnel", et ce avec effet rétroactif à partir du 01.01.2005. Pour être juste, l'ONSS n'appliquera pas le principe de rétroactivité, de sorte qu'il ne soit pas nécessaire de faire des régularisations.

Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2006, rubrique "nouveautés"*
- *Instructions ONSS aux employeur, 1^{er} trimestre 2006, 3.3.270*

1.8.1. Indexation de la cotisation CO2

A partir du 1^{er} janvier 2006, le montant de la cotisation est calculé comme suit:

Véhicules à diesel (D):	$[(\text{émission CO2} \times 9 \text{ euro}) - 600] : 12 \times 116,65/114,08$
Véhicules à essence (B):	$[(\text{émission CO2} \times 9 \text{ euro}) - 768] : 12 \times 116,65/114,08$
Véhicules LPG (L):	$[(\text{émission CO2} \times 9 \text{ euro}) - 990] : 12 \times 116,65/114,08$

Le résultat du calcul est arrondi à 2 décimales.

- *Cotisation minimale:* la cotisation de solidarité s'élève au moins à 21,30 euro par mois.
- *Véhicules à propulsion électrique (E):* la cotisation minimale de 21,30 euro par mois est appliquée.
- *Taux d'émission CO2 inconnu:* pour les véhicules dont le taux d'émission CO2 est inconnu, il est fixé à 182 gr/km pour les véhicules à essence et 165 gr/km pour les véhicules à diesel. Ceci résulte donc en une cotisation de solidarité mensuelle de 74,13 euro pour les véhicules à essence et 75,41 euro pour les véhicules à diesel.

1.8.2. La cotisation CO2 aussi pour des véhicules d'usage collectif

Comme nous avons mentionné dans l'Easypay News de janvier 2006, la loi-programme du 27 décembre 2005 spécifie que la cotisation CO2 est également due pour les véhicules mis à la disposition des travailleurs pour le transport collectif, à moins que:

- l'on utilise un véhicule de la catégorie N1 ("véhicules d'emploi");
- ET qu'il y ait au moins deux autres travailleurs, en plus du chauffeur, qui font au moins 80% du trajet domicile-

lieu de travail du chauffeur ensemble dans ce véhicule

- ET l'employeur prouve que l'on n'utilise pas ce véhicule pour d'autres fins privées.

Bien que cette disposition soit entrée en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2005; l'ONSS a annoncé que, pour être juste, il ne faut pas faire de régularisations pour les trimestres avant le premier trimestre 2006.

1.9. Bonus à l'emploi: augmentation des limites salariales depuis le 01.01.2006

Depuis le 1^{er} janvier 2006, de nouveaux montants sont en vigueur pour le calcul du bonus emploi.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2006, n° 4.3.106.
- AR du 10 août 2005, M.B. du 16 septembre 2005, 40253.
- AR du 10 octobre 2005, M.B. du 12 décembre 2005, 53500-53501.

1.9.1. Secteur privé

Les montants applicables pour le calcul de bonus emploi ont changé depuis le **01.01.2006**. Le bonus emploi est calculé

comme suit pour les travailleurs qui peuvent en profiter :

S = salaire mensuel de référence à 100 %	BONUS EMPLOI à partir du 01.01.2006: montant de base R (en euro)
$\leq 1.234,23$ euro	140,00 (employés) 151,20 (ouvriers)
$> 1.234,23$ et $\leq 2.035,96$ euro	140,00 - [0,1746 x (S - 1.234,23)] (employés) 151,20 - [0,1886 x (S - 1.234,23)] (ouvriers)
$> 2.035,96$ euro	0

Remarques:

- (1) Les nouveaux montants sont affichés en *italique*.
- (2) R est arrondi à l'unité la plus proche (eurocent ; 0,005 devient 0,01)
- (3) Par travailleur, le montant total du bonus emploi ne peut pas dépasser 1.680 euro par an (à partir de 2006).

1.9.2. Secteur public

Pour le calcul du bonus emploi il y a une différence entre le secteur public et le secteur privé. Depuis le **01.08.2005**, les montants

suiuivants sont en vigueur pour le secteur public et contrairement au secteur privé, ils ne changent pas.

S = salaire mensuel de référence à 100%	BONUS EMPLOI à partir du 01.08.2005: montant de base R (en euro)
$\leq 1.234,23$ euro	125,00 (employés) 135,00 (ouvriers)
$> 1.234,23$ et $\leq 1.703,42$ euro	125,00 - [0,2664 x (S - 1.234,23)] (employés) 135,00 - [0,2877 x (S - 1.234,23)] (ouvriers)
$> 1.703,42$ euro	0

Remarques:

- (1) R est arrondi à l'unité la plus proche (eurocent ; 0,005 devient 0,01)
- (2) Par travailleur, le montant total du bonus emploi ne peut pas dépasser 1.680 euro par an (à partir de 2006).

2. Les cotisations ONSS en fonction du nombre de travailleurs en service l'année passée: adaptations éventuelles

Certaines cotisations ONSS patronales dépendent du nombre de travailleurs que l'employeur a occupé au cours de l'année civile passée. En vue d'un calcul correct des cotisations en 2006, il faudra vérifier le nombre de travailleurs au cours de 2005 et éventuellement adapter quelques champs dans les données signalétiques de l'employeur.

Ci-après vous trouvez un aperçu de ces cotisations patronales.

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2006, n° 3.3.206
- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2006, n° 3.3.212

2.1. Cotisation de base Fonds de fermeture d'entreprises (code 809)

Le montant de cette cotisation dépend du fait si l'employeur a occupé en moyenne 20 travailleurs ou plus, ou bien moins de 20 travailleurs au cours de l'année précédente :

- 20 travailleurs ou plus: 0,29% (0,31% avec modération salariale)
- moins de 20 travailleurs: 0,25% (0,26% avec modération salariale)

On obtient la moyenne du nombre de travailleurs en cumulant le nombre de travailleurs déclarés à la fin de chaque trimestre et en divisant ce nombre par le nombre de trimestres pour lesquels on a fait une déclaration DmfA.

Remarque: Cette cotisation n'est pas due pour la première année civile pendant laquelle on occupe du personnel.

2.2. Cotisation de chômage de 1,60% (1,69% avec modération salariale) (code 855)

Cette cotisation est uniquement due par les employeurs qui occupaient 10 travailleurs au moins au 30.06 de l'année civile précédente (situation actuelle: au 30.06.2005). Pour les employeurs qui n'ont qu'embauché pour la

première fois du personnel après le 30.06.2005, la première date de référence correspond au dernier jour du premier trimestre pour lequel on a fait une déclaration ONSS.

Déclaration ONSS (DmfA-PPL) pour les administrations locales et provinciales

Cette rubrique vous donne un aperçu des modifications principales au niveau de la DmfA-PPL pour le trimestre 1/2006. Cette rubrique est **uniquement** d'application pour les services publics locaux et provinciaux.

1. Cotisations ONSS

1.1. Cotisations de base : inchangées

Les pourcentages des cotisations de base de l'ONSS-APL n'ont pas changé par rapport au trimestre précédent.

2. Modifications DmfA pour le trimestre 1/2006

2.1. Indice du travailleur "retenues aux participations aux bénéfiques" supprimé

L'indice du travailleur "cotisations 861 - retenues aux participations aux bénéfiques" a été supprimé à partir de ce trimestre.

2.2. Stagiaire avec convention d'immersion professionnelle

Dès à présent, il est possible de faire une déclaration pour un stagiaire avec une convention d'immersion professionnelle. Pour le champ "type apprenti", le nouveau code 5 a été ajouté. Ce code peut uniquement être utilisé pour les indices des travailleurs 133 et 233 (jusqu'au 4^{ème} trimestre de l'année pendant laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans) et pour les indices des travailleurs 101 et 201 (à partir du premier trimestre de l'année du 19^{ème} anniversaire du jeune).

2.3. Parents d'accueil sans contrat de travail

Le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence doit toujours être égal à 38. En effet, la personne de référence est censée travailler 38 heures par semaine.

2.4. Suppression du code de rémunération des participations aux bénéfiques

Le code de rémunération 780 "participation aux bénéfiques" est supprimé à partir de ce trimestre.

2.5. Modifications de la déclaration de cotisations non liées à une personne physique

2.5.1. *Participation aux bénéficiaires*

Les participations aux bénéficiaires ne peuvent plus être déclarées dans le bloc "déclaration des cotisations qui n'est pas liée à une personne naturelle".

2.5.2. *Assurance groupe non individualisée*

A partir de ce trimestre, l'indemnité payée par l'employeur pour une assurance groupe non individualisée peut être déclarée dans le bloc "déclaration des cotisations qui n'est pas liée à une personne naturelle". Ceci se fait à l'aide de l'indice des travailleurs cotisations 851.

2.6. Nouvelle zone: période de maladie un travailleur nommé

Si l'ayant droit aux allocations familiales est un travailleur nommé qui est absent pendant plus de 6 mois pour cause de maladie, l'enfant donnant droit ouvre le droit à une allocation familiale augmentée à partir du 7^{ème} mois. Cet avantage vaut indépendamment du fait si le travailleur statutaire fait appel à son crédit de maladie ou s'il est en disponibilité.

La nouvelle zone mentionne la date à partir de laquelle le travailleur statutaire est absent depuis plus de 6 mois pour cause de maladie. La date à remplir n'est pas la première date de maladie, mais la première date après la période de 6 mois d'absence pour cause de maladie.

Administration salariale et fiscalité

Dans la rubrique suivante, nous traitons les sujets fiscaux suivants:

1. Assouplissement du plan PC privé et de la partie exonérée pour 2006
2. Modification du calcul du PP sur le capital de pension complémentaire
3. Indemnités de mobilité: extension du régime fiscal favorable aux autres secteurs que la Construction CP 124.

1. Assouplissement du plan PC privé et de la partie exonérée pour 2006

Référence:

- A.R. du 22 février, M.B. du 3 mars 2006, p. 12775

Sous certaines conditions, les travailleurs qui ont la possibilité de se fournir une installation PC par leur employeur (PC, périphériques, imprimante, connexion et abonnement internet et logiciel), peuvent profiter d'une exonération des impôts. Cette exonération est uniquement accordée si l'achat par le travailleur cadre dans un plan organisé par l'employeur, à savoir un plan PC privé.

Le plan PC privé doit répondre à quelques conditions. Une de ces conditions est que le plan PC privé doit être ouvert à tous les travailleurs aux mêmes conditions.

Maintenant, cette condition est assouplie. L'employeur ne doit plus ouvrir le plan PC

privé pour tous ses travailleurs. Il peut se limiter à une certaine catégorie.

L'intervention de l'employeur dans le cadre d'un plan PC privé est limité à 60% du prix d'achat (TVA excl.) que le travailleur doit payer.

En outre, l'intervention patronale ne peut pas dépasser une certaine limite.

Ce montant maximal a été indexé et à partir du 1^{er} janvier 2006 il s'élève à 1.600 euro (1.550 euro en 2005).

Entrée en vigueur:

Les deux mesures entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

2. Modification du calcul du PP sur le capital de pension complémentaire

Référence:

- Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, M.B. du 30 décembre 2005, p. 57266

Jusqu'au 31.12.2005 inclus, les capitaux de pensions composés des cotisations patronales ou des cotisations de l'entreprise, étaient imposables à 16,5%.

Les capitaux de pension composés des cotisations patronales ou des cotisations de l'entreprise, et payés à partir du 01.01.2006 ne sont plus qu'imposables à 10% à condition qu'ils sont versés au plus tôt quand le

travailleur atteint l'âge légal de la pension et que le bénéficiaire a été actif au moins jusqu'à l'âge légal de la pension.

Dans ce cas, le PP à retenir est 10,09% au lieu de 16,66% avant.

Entrée en vigueur:

Cette modification vaut pour les capitaux de pension payés à partir du 01.01.2006.

3. Indemnités de mobilités: extension du régime fiscal favorable aux autres secteurs que la Construction CP 124

Référence :

- *Avis aux employeurs et aux autres débiteurs des revenus soumis au précompte professionnel, M.B. du 21 février 2006, p. 9068*

L'indemnité de mobilité est un remboursement forfaitaire des frais de déplacement dans les secteurs où le lieu de travail n'est pas fixe.

Pour le secteur de la Construction (CP 124), un régime fiscal favorable est en vigueur depuis quelques années déjà pour l'indemnité de mobilité. Ce régime favorable est soumis à quelques conditions strictes. Pour les travailleurs desquels le lieu de travail se trouve à au moins 5 km du domicile, seulement 50% de l'indemnité de mobilité doit être considéré comme une rémunération imposable si les conditions suivantes sont remplies:

- Le règlement forfaitaire du remboursement et ces indemnités doivent être décrits par une CCT, conclue au sein d'un organe paritaire et rendue obligatoire par AR;
- Le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser la somme de 0,0744 euro/km entre le domicile et le lieu de travail (aller et retour);
- La partie est exonérée comme frais propre à l'employeur. La partie

exonérée ne peut pas être inférieure à 12,39 euro par mois effectivement presté. Chaque fraction d'un mois est considéré comme un mois complet.

Jusqu'il y a peu, ce système était uniquement applicable au secteur de la construction (CP 124).

A partir de l'année de revenus 2005, ce régime est étendu aux secteurs suivants :

- CP 106.02: SCP pour l'industrie du béton,
- CP 121: CP pour les entreprises de nettoyage et de désinfection,
- CP 145: CP pour les entreprises horticoles,
- CP 149.01: SCP des électriciens, installation et distribution.

Entrée en vigueur:

Pour les secteurs concernés, ce régime fiscal favorable vaut à partir de l'année de revenus 2005.

4. Nouveau règlement fiscal pour les indemnités complémentaires de prépension et pseudo-prépensions ('Canada Dry') à partir du 01.01.2006

Référence:

- *Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, M.B. du 30 décembre 2005, p. 57266*

4.1. Régime fiscal: assimilation aux revenus de remplacement ou aux rémunérations imposables

La loi du 23.12.2005 introduit un nouveau règlement fiscal pour les indemnités complémentaires de prépension ET les

indemnités Canada Dry (e.a. les allocations de chômage complémentaires en cas de

chômage complet) payées ou accordées à partir du 01.01.2006.

Jusqu'au 01.01.2006, ces rémunérations étaient considérées au niveau fiscal comme des revenus de remplacement. Dans ce cadre, un régime fiscal favorable était appliqué.

Cependant, pour les indemnités complémentaires de prépension et Canada Dry accordées ou payées à partir du 01.01.2006, il faut faire une distinction. Ces indemnités seront imposées comme:

- **Des revenus de remplacement:** à condition que l'ancien employeur s'ENGAGE à continuer à payer l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail.
- **Une rémunération imposable:** Si l'ancien employeur ne s'engage PAS à continuer à payer cette indemnité complémentaire en cas de reprise du travail.

Lors de l'introduction de ce nouveau régime fiscal, il faut tenir compte d'un règlement transitoire jusqu'au 31.12.2007 inclus.

Aperçu schématique de ce règlement:

Régime fiscal	Période 01.01.2006 – 31.12.2007	Période à partir du 01.01.2008
1. Revenus de remplacement	La CCT ou l'accord individuel ne mentionne PAS explicitement que le paiement de l'indemnité complémentaire est arrêté lors de la reprise du travail.	La CCT ou l'accord individuel MENTIONNE explicitement que le paiement de l'indemnité complémentaire est continué en cas de reprise du travail
2. Rémunération imposable	La CCT ou l'accord individuel MENTIONNE explicitement que le paiement de l'indemnité complémentaire est arrêté lors de la reprise du travail.	La CCT ou l'accord individuel ne mentionne PAS explicitement que le paiement de l'indemnité complémentaire est continué en cas de reprise du travail

4.2. Précompte professionnel

Jusqu'à présent, un pourcentage PP de 10,09% était retenu sur les indemnités Canada Dry. Pour l'instant il ne faut pas retenir du PP sur le salaire normal et on peut toujours appliquer le pourcentage de 10,09%. Le fisc déterminera encore un pourcentage pour le tarif.

Jusqu'à présent, le PP sur l'indemnité complémentaire à la prépension était calculé sur la totalité de l'indemnité de prépension (chômage, indemnité complémentaire, indemnité supplémentaire, ...) A partir du 01.01.2006, on devrait faire une distinction entre les différentes situations (sous réserve de publication).

Aperçu provisoire schématique de ce règlement:

PP	Période 01.01.2006 – 31.12.2007	Période à partir du 01.01.2008
1. PP sur la totalité de l'indemnité de prépension	- Pas de mention explicite que le paiement est arrêté en cas de reprise du travail - Le prépensionné ne reprend pas le trav.	- Engagement à continuer à payer en cas de reprise du travail - Le prépensionné ne reprend pas le travail
2. 26,75% PP sur l'indemnité complémentaire de prépension	- Pas de mention explicite que le paiement est arrêté en cas de reprise du travail - Le prépensionné reprend le travail	- Engagement à continuer à payer en cas de reprise du travail - Le prépensionné reprend le trav.
3. PP exceptionnel sur l'indemnité complémentaire de prépension	- Mention explicite que le paiement est arrêté en cas de reprise du travail - Le prépensionné ne reprend pas le trav.	- Pas d'engagement à continuer à payer en cas de reprise du travail - Le prépensionné reprend le travail

Pacte de solidarité entre les générations : état actuel

La loi relative au Pacte de solidarité entre les générations prépare la base d'exécution pour les mesures reprises dans le Pacte de solidarité entre les générations. Certaines de ces mesures ne demandent plus de spécifications, d'autres seront encore spécifiées par des arrêtés d'exécution. Ci-après, nous résumons les mesures principales qui sont envisagées par le Pacte de solidarité entre les générations à court terme. Ce résumé vaut sous toute réserve car les dates d'entrée en vigueur de certaines mesures doivent encore être fixées par des arrêtés d'exécution et sont donc toujours provisoires.

Référence :

- *Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, M.B. du 30 décembre 2005, p. 57266*
- *A.R. du 9 mars 2006 modifiant, en ce qui concerne le complément de reprise du travail, l'arrêté royal portant réglementation du chômage, p. 15870*

1. Mesures prévues à partir du 01.01.2006 (ou avant)

1.1. Plus de jeunes au travail (art. 10)

Dès à présent, les jeunes avec un contrat d'apprentissage ou de stage ou une convention d'insertion socioprofessionnelle peuvent ouvrir le droit à la pension à partir du 1^{er} janvier de l'année suivant l'année de leur 18^{ème} anniversaire.

Exécution:

Cette mesure est introduite avec effet rétroactif à partir du 01.01.2004.

1.2. Modifications premiers emplois (art. 62-64)

A partir du 01.01.2006, une nouvelle catégorie de jeunes "très peu qualifiés" est créée, en plus de la catégorie de jeunes "moins qualifiés". Ce sont des jeunes ayant au maximum un certificat du deuxième degré de l'enseignement secondaire ou au maximum un certificat de l'enseignement secondaire technique et professionnel à horaire réduit.

Des mesures renforcées sont prévues pour cette catégorie de jeunes très peu qualifiés.

Exécution:

Cette nouvelle catégorie de jeunes très peu qualifiés est introduite à partir du 1^{er} janvier 2006.

1.3. Nouveau règlement fiscal pour les indemnités complémentaires de prépension et pseudo-prépensions ('Canada Dry') (art. 93-100)

Pour plus d'info, voir Administration salariale et fiscalité - Titre 4.

1.4. Nouveau régime fiscal favorable pour les pensions complémentaires (art. 101-105)

Pour plus d'info, voir Administration salariale et fiscalité - Titre 2.

2. Mesures prévues à partir du 01.04.2006

2.1. Système FPI étendu et adapté (art. 18-19)

Le système actuel des allocations d'attente pour les formations professionnelles individuelles dans l'entreprise est remplacé et étendu par un système d' :

- Allocations de formation pour les demandeurs d'emploi au cours d'une FPI;
- Allocations de stage pour les jeunes peu qualifiés pendant un stage d'insertion;
- Allocations d'établissement pour les jeunes indépendants débutants pendant la période de préparation.

En outre, le système FPI est étendu à quelques nouvelles catégories de demandeurs de travail.

Exécution:

L'arrêté d'exécution n'a pas encore été publié dans le M.B.

2.2. Renforcement de la réduction groupe-cible existante pour des jeunes peu qualifiés

La réduction groupe-cible existante pour les jeunes peu qualifiés avec un premier emploi est toujours applicable, mais elle est renforcée à partir du 01.04.2006.

Le grand forfait de la réduction groupe-cible pour jeunes peu qualifiés sera attribué plus longtemps pour la nouvelle catégorie "jeunes très peu qualifiés".

Exécution:

Ce règlement est repris dans des projets d'arrêtés encore à publier dans le M.B.

2.3. Extension des compétences de l'ONEm en ce qui concerne le supplément de reprise du travail (art. 65)

La compétence de l'ONEm de payer une prime de reprise du travail, est étendue par le Pacte de solidarité entre les générations. Les chômeurs plus âgés qui reprennent le travail en lançant une activité professionnelle en tant qu'indépendant reçoivent maintenant aussi cette prime.

Exécution:

L'arrêté d'exécution a été publié dans le M.B. du 17.03.2006.

2.4. Cotisations et retenues sociales dans le cadre de Canada Dry et des pseudo-prévisions en cas de crédit-temps (art. 47-53)

Jusqu'à présent les indemnités complémentaires payées par l'employeur dans le cadre de Canada Dry et crédit-temps ne sont pas soumises aux cotisations patronales particulières, ni aux retenues cfr. la prévision destinées à l'ONEm (3%) et l'ONP (3,5%).

A partir du 1^{er} avril 2006, le Pacte de solidarité entre les générations veut fixer définitivement les cotisations patronales et les retenues (cfr. prévision).

De plus, le pacte prévoit que les cotisations patronales ne sont plus dues si l'ancien employeur continue à payer cette prime en cas de reprise du travail. Une mesure de transition sera en vigueur jusqu'au 31.12.2007 (cfr. régime fiscal).

Exécution:

Les arrêtés d'exécution n'ont pas encore été publiés dans le M.B.

3. Mesures prévues à partir du 01.07.2006

3.1. Nouveau forfait réductions groupe-cible (art. 74-75)

A partir du 01.07.2006, un nouveau montant de réduction forfaitaire G3 de 300 euro/trimestre sera d'application dans le cadre de la réglementation des réductions groupe-cible.

Exécution:

Les dispositions spécifiques pour ce nouveau forfait seront définies par des arrêtés d'exécution.

3.2. Nouvelle réduction groupe-cible des jeunes (art. 77)

A partir du 01.07.2006, une nouvelle réduction groupe-cible est introduite pour les jeunes travailleurs entre 19 et 29 ans, ayant un salaire trimestriel de référence inférieure à la limite bas salaires de la réduction structurelle (5.870,71 euro/trimestre pour les travailleurs de la catégorie 1).

La réduction de cotisation supplémentaire ne vaut pas pour les employeurs du secteur privé et du secteur public non marchand. Les travailleurs occupés par l'Etat, les communautés, les régions, les provinces, les institutions soumises aux provinces, les communes, les institutions soumises aux communes, les associations communales et les instituts d'utilité publique sont également exclus.

Le montant de la réduction groupe-cible est accordé proportionnellement en fonction de l'âge du travailleur.

Pour le même travailleur et la même occupation, cette nouvelle réduction groupe-cible pour jeunes pourra être cumulée avec la réduction groupe-cible existante pour les jeunes peu qualifié avec une convention de premier emploi.

En outre, la nouvelle réduction groupe-cible jeunes et la réduction groupe-cible existante pour les premiers emplois peu qualifiés ne sont pas limitées au montant des cotisations de sécurité sociale dues pour l'occupation du travailleur concerné.

Exécution:

L'arrêté d'exécution n'a pas encore été publié dans le M.B.

3.3. Occupation des jeunes dans le secteur non marchand (art. 79-87)

Comme les employeurs de jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand ne peuvent pas profiter de la réduction groupe-cible mentionnée ci-dessus, un système séparé est prévu pour la promotion de l'occupation des jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand.

Ce système comprendrait un mécanisme d'enveloppes, dans lequel les autorités prévoient un montant global pour le secteur.

Exécution:

L'arrêté d'exécution n'a pas encore été publié dans le M.B.

3.4. Modifications du régime des premiers emplois (art. 62-64)

A partir du 1^{er} juillet 2006, les jeunes occupés avec une CPE et les jeunes travailleurs en général sont uniquement pris en compte pour le respect de l'obligation de premier emploi jusqu'au trimestre de leur 25^{ème} anniversaire (avant : 26 ans).

(Remarque: Par région, l'âge de 25 ans peut être augmenté ou diminué d'un an par un AR en application d'un avis du Gouvernement régional compétent).

Exécution:

Cette mesure ne doit plus être confirmé par un arrêté d'exécution et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2006.

4. Autres mesures à court terme

4.1. Gestion active des restructurations (art. 31-41)

Les entreprises en restructuration ont la possibilité d'envoyer des travailleurs en prépension à un âge inférieur à l'âge normal (à partir de 50, 52 ou 55 ans). Cette mesure n'est pas supprimée, mais adaptée. Ainsi, les entreprises seront soumises à certaines conditions et modalités et devront :

- prêter plus d'attention à un plan de restructuration;
- créer une cellule pour l'emploi pour les travailleurs licenciés de plus de 45 ans, afin de leur accompagner pour trouver un nouveau travail;
- payer une indemnité de reclassement aux travailleurs licenciés de plus de 45 ans qui se sont inscrits dans une cellule pour l'emploi.

Exécution:

L'arrêté d'exécution n'a pas encore été publié dans le M.B.

4.2. Modification de la loi relative à la fermeture des entreprises (art. 42-45)

La loi relative au pacte de solidarité entre les générations prévoit une extension des tâches du Fonds de Fermeture. Le Fonds de fermeture sera chargé de payer sous certaines conditions l'indemnité complémentaire de prépension en cas de reprise du travail.

Les dispositions spécifiques seront précisées dans un arrêté d'exécution.

Exécution:

L'arrêté d'exécution n'a pas encore été publié dans le M.B.

Services publics

Cette rubrique contient quelques sujets importants pour les employeurs du secteur public:

1. Seuils pour les mandataires publics
2. Conventions d'immersion professionnelle
3. Assouplissement en vue pour le congé parental des fonctionnaires
4. Loi portant création du "Service des Pensions du Secteur public"

1. Seuils pour les mandataires publics

Depuis l'année passée, l'organisme où une personne exerce son mandat public, est obligé de s'affilier à l'INASTI et de payer des cotisations. La première tranche de 200 euro que gagne le mandataire public, est exonérée de cotisations.

Référence:

- *Loi du 13 juillet 2005, M.B. du 29 juillet 2005, p. 33547 - 33550*
- *A.R. du 10 août 2005, M.B. du 17 août 2005, p. 36163*
- *Articles 72 et 73 de la loi du 27 décembre 2005 portant des dispositions diverses, M.B. du 30 décembre 2005, p. 57359*
- *Easypay news octobre 2005, p. 20-21*

Pour les montants à partir de 200 euro, l'organisme doit payer une cotisation de 20% sur les salaires qui dépassent les 200 euro. Pour 2006, le seuil est probablement aussi fixé à 200 euro.

Au moment de clôture de la rédaction de l'Easypay News, le résultat du calcul du montant indexé n'a pas encore été confirmé officiellement. Nous vous en informons dès que la confirmation soit officielle.

Remarque: en ce moment on ne peut pas encore faire la déclaration pour l'année de revenus 2005 parce que les programmes de l'INAMI ne sont pas encore prêts. Les institutions qui se sont inscrites seront informées par écrit des nouvelles limites et de la date à partir de laquelle on pourra faire la déclaration.

2. Conventions d'immersion professionnelle

La convention d'immersion professionnelle a été introduite en septembre 2002 afin de créer un cadre légal pour les prestations de travail livrées pendant un stage dans une entreprise, qui ne tombent pas sous le règlement des systèmes et formules de stage existants, comme p.ex. le contrat d'apprentissage et les stages dans le cadre d'une formation. Il s'agit des personnes ayant conclu volontairement un contrat de stage avec une entreprise dans le but d'acquérir de la connaissance ou de l'expérience pratique. Ce stage n'est pas rémunéré: on ne reçoit pas de salaire, seulement une indemnité des frais.

Référence:

- Article 104 - 112 de la Loi-programme du 2 août 2002, M.B. du 29 août 2002, p. 38408.
- AR du 11 mars 2003, M.B. du 18 avril 2003, p. 19854.
- Arrêté du Gouvernement flamand du 2 septembre 2005, M.B. du 23 septembre 2005, p. 41363.
- Décret du 15 juillet 2005, M.B. du 12 août 2005, p. 35817.
- Circulaire du 2 septembre 2005, M.B. du 10 octobre 2005, p. 43472.
- Arrêté du Gouvernement flamand du 16 septembre 2005, M.B. du 12 janvier 2006, p. 2156.

2.1. Champ d'application

2.1.1. Communauté flamande

Le Gouvernement flamand a fixé quelques modalités d'exécution concernant les conventions d'immersion professionnelles. Nous résumons ici ces modalités qui sont d'application au ministère de la Communauté flamande, des institutions scientifiques flamandes, des départements et des agences autonomisées internes sans personnalité morale qui sont créées dans le cadre de la politique "Beter Bestuurlijk Beleid". Les managers de ces services ou institutions peuvent conclure des conventions d'immersion professionnelles avec des personnes qui suivent une formation d'apprentissage en alternance au sein de l'Enseignement professionnel secondaire à temps partiel.

2.1.2. Administrations locales et provinciales

Par une circulaire du Ministre des Affaires intérieures, les administrations provinciales et locales (APL) sont incitées à introduire également les conventions d'immersion professionnelle. Ces administrations doivent elles-mêmes approuver les règlements

nécessaires. La circulaire reprend les modalités du Gouvernement flamand.

2.2. Modalités

2.2.1. Contrat

Au plus tard au début du stage, un contrat écrit doit être confectionné entre le stagiaire et le directeur de stage. Ce contrat contient quelques mentions obligées (comme p.ex. l'identité des parties, le lieu d'exécution, l'objet et la durée du contrat, ...).

2.2.2. Indemnité

Le stagiaire a droit à une indemnité minimale.

Le stagiaire reçoit du pécule de vacances en application du règlement en vigueur pour le personnel contractuel du service.

2.2.3. Prestations et congés

Le stagiaire travaille 3 jours par semaine, à concurrence de 7 heures et 36 minutes par jour.

Le stagiaire a droit au congé annuel, aux jours fériés, au congé de récupération, au congé

préventif et au congé de récupération pour des prestations supplémentaires.

2.2.4. Fin

Tant le directeur de stage que le stagiaire peuvent mettre fin à la convention d'immersion professionnelle sans délai de préavis ou d'indemnité de rupture.

2.2.5. Assurance, Dimona et DmfA

Au cours de la convention d'immersion professionnelle, le stagiaire est assuré contre les accidents du travail, les accidents survenus sur le chemin du travail et les maladies professionnelles.

Pour ces "apprentis" il faut faire une déclaration Dimona. En outre, ils doivent être déclarés à la DmfA et la DmfAPPL.

2.3. Cotisations ONSS

2.3.1. ONSS-DmfA

En attente de la publication de l'Arrêté royal réglant l'assujettissement des stagiaires avec une convention d'immersion professionnelle, l'ONSS accepte que les conventions d'immersion professionnelle sont déclarées comme les autres contrats de stage et d'apprentissage.

2.3.2. ONSS-APL - DmfAPPL

En attente d'un règlement légal de l'assujettissement des conventions d'immersion professionnelle, l'ONSS-APL assimile également les stagiaires aux autres catégories d'apprentis.

Remarque: ceci implique que le stagiaire est complètement soumis à toutes les cotisations de sécurité sociale de toutes les branches de la sécurité sociale à partir du 1^{er} janvier de l'année de son 19^{ème} anniversaire. Ce travailleur peut éventuellement profiter de la réduction groupe-cible des jeunes travailleurs s'il est peu qualifié.

2.4. Entrée en vigueur

L'arrêté du Gouvernement flamand est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2005.

Jusqu'il y a peu, les Organismes Publics Flamands ne pouvaient pas déclarer les conventions d'immersion professionnelle à la DmfA. Ceci est maintenant possible à effet rétroactif au 2005/3. Les organismes qui n'avaient pas encore déclaré ces personnes ou qui les avaient déclarées avec un autre code travailleur devront régulariser ces déclarations.

Pour les entreprises APL, les déclarations ONSS-PPL seront possibles à partir de 2006/1.

3. Assouplissement en vue pour le congé parental et le congé d'assistance

Par analogie au secteur privé, les fonctionnaires du secteur public pourront profiter sous peu d'un assouplissement de la réglementation concernant le congé parental et le congé d'assistance. Le conseil des ministres a accepté 5 projets d'Arrêtés royaux concernant ce sujet. On attend encore l'avis des partenaires sociaux du secteur public. Nous résumons ici déjà les modifications en vue.

Référence:

- *Communiqué de presse du Conseil des ministres du 24 février 2006.*

L'assouplissement de la réglementation concernant le congé parental impliquera les modifications suivantes:

- La limite d'âge de l'enfant est augmentée de 4 à 6 ans;
- De nouvelles périodes minimales sont prévues pour pouvoir prendre du congé parental;

- Certaines périodes peuvent être divisées;
- On pourra passer d'un régime à un autre.

Pour le congé d'assistance, la durée du congé d'assistance pour un enfant malade jusqu'à l'âge de 16 ans, sera doublée pour les familles monoparentales.

4. Loi portant création du Service des pensions du secteur public

Le 1^{er} janvier 2006, l'Administration des Pensions a changé de nom. Elle s'appelle maintenant le "Service des pensions du secteur public" (SdPSP). La loi rendant officielles ces modifications a été publiée dans le Moniteur belge le 3 février 2006.

Référence:

- *Loi du 12 janvier 2006 portant création du "Service des pensions du Secteur public", M.B. du 3 février 2006, 6063.*
- www.pdos.fgov.be.

Jusqu'il y peu, l'Administration des Pensions (AP) était une administration fédérale qui faisait partie du ministère des Finances. Elle comprenait trois fonds organiques, à savoir le Fonds de Pension de Survie (FPS), le Fonds pour l'équilibre des Régimes de pensions et le Pool des Parastataux.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, l'AP est devenue une institution autonome (parastatale A). De ce fait, elle n'entre plus dans le cadre des fonds organiques. Maintenant, elle fait partie des compétences du Ministre des Pensions.

C'est pourquoi les numéros de compte auxquels les employeurs du secteur public versent leurs cotisations pour la pension, ont changé.

Il y a donc de nombreux changements internes pour le Service des Pensions. Par contre, l'employeur du secteur public ne remarquera presque rien de ces changements. Chaque administration a reçu une lettre dans laquelle le Service des Pensions demande de suivre les nouvelles directives pratiques.

Pécule de vacances

1. Secteur privé

Sous peu, la plupart des employeurs procèdera de nouveau au paiement du pécule de vacances. Dans ce cadre, nous résumons ici en bref les principes de base.

Référence:

- Lois coordonnées du 28 juin 1971, M.B. du 30 septembre 1971.
- AR du 30 mars 1967, M.B. du 6 avril 1967.

1.1. Introduction

Principalement, les règles concernant le pécule de vacances dans le secteur privé sont déterminées par les lois coordonnées de 1971 et l'arrêté d'exécution de 1967. Souvent les travailleurs contractuels du secteur public tombent aussi sous cette réglementation du secteur privé.

1.2. Droit aux vacances

Dans le secteur privé, le droit aux vacances est déterminé sur base des prestations livrées l'année précédente, l'exercice de vacances. Certains jours non prestés sont quand-même assimilés pour créer le droit aux vacances. P.ex. les jours fériés, les jours de maladie, les jours de petit chômage, les jours de congé, etc. Les autres absences ne sont pas assimilées, il s'agit e.a. de congé sans solde, crédit-temps, congé pour raisons impérieuses, etc.

1.3. Pécule de vacances des ouvriers

Le pécule de vacances des ouvriers est calculé et payé par l'Office national des Vacances Annuelles ou par une Caisse de vacances.

1.4. Pécule de vacances des employés

Le pécule de vacances des employés est payé par l'employeur et consiste en 3 parties:

- Le simple pécule de vacances: le salaire mensuel brut payé pendant que l'employé prend ses congés;
- Le double pécule de vacances: 1/12^{ème} par mois assimilé/presté de 85% du salaire mensuel brut;
- Le pécule de vacances complémentaire: 1/12^{ème} par mois presté/assimilé de 7% du salaire brut mensuel.

2. Secteur public

Dans le secteur public, le montant et les modalités des vacances annuelles dépendent de l'autorité à laquelle l'employeur est affilié.

D'une part il y a le règlement des autorités fédérales. D'autre part, il y a des règlements distincts pour les organismes publics flamands, les organismes publics de la région Bruxelles Capitales et les organismes publics wallon. Enfin, les administrations locales et provinciales déterminent elles-mêmes le règlement des vacances et du pécule de vacances.

2.1. Services publics fédéraux

Référence:

- *Circulaire n° 553 du 23 février 2005, M.B. du 3 mars 2005, p. 8566.*

Tout comme l'année passée, le pécule de vacances des fonctionnaires fédéraux consiste en une partie forfaitaire et une partie variable.

- Cette année, la partie forfaitaire est fixée à **980,7174*** euro
- La partie variable du pécule de vacances 2006 s'élève à 1,1% du salaire annuel brut, y compris l'allocation de foyer et de résidence du mois de mars 2006.

De plus, le personnel statutaire et contractuel appartenant à une fonction fédérale administrative et à certaines institutions d'utilité publique, et appartenant aux niveaux D (ou 4 ou 3), C (ou 2), B (ou 2+) et A (ou 1) a droit à la prime Copernic. Ceci ne vaut pas pour les travailleurs occupant une fonction de gestion ou de cadre.

Grâce à cette prime, tout le monde reçoit un pécule de vacances à concurrence de 92% de son salaire mensuel brut.

Prime Copernic = 92% du salaire mensuel brut du mois de mars (y compris l'allocation de foyer et de résidence) – le montant fixe et variable du pécule de vacances.

N'oubliez pas que l'ONSS encaisse une cotisation (dite "cotisation d'égalisation") sur le pécule de vacances des travailleurs contractuels des services publics fédéraux. Une explication détaillée se trouve dans l'Easypay News de janvier 2006 à la page 10.

Un encaissement similaire se fait pour les fonctionnaires statutaires par le Fonds pour l'équilibre des régimes de pension. Les employeurs obligés de payer cette cotisation d'égalisation ont reçu une lettre l'année passée de ce Fonds, mentionnant e.a. le numéro de compte auquel cette cotisation doit être versée.

Le pécule de vacances est soumis au précompte professionnel.

* Sous réserve de publication de la circulaire de 2006 dans le Moniteur belge.

2.2. Organismes publics flamands

Référence:

- *Statut du personnel des Organismes publics flamands du 30.06.2000.*

Tout comme l'année passée, le pécule de vacances pour les Organismes publics flamands s'élève à 92% du salaire mensuel brut du mois d'avril. Le pécule de vacances est payé au mois de mai. On entend par salaire le salaire de base y compris l'allocation de foyer et de résidence.

Tant pour les contractuels que pour les statutaires, 13,07% est retenu sur le pécule de vacances à concurrence de 85% du salaire mensuel brut de base. Sur la partie restante, c.-à-d. le 7% restant, rien n'est retenu.

2.3. Personnel des communes et provinces en Flandres

Référence :

- Arrêté du Gouvernement flamand du 10 octobre 2003, M.B. du 12 novembre 2003, p. 54662.

Jusqu'à l'année passée, le pécule de vacances du personnel du niveau A et B consistait en une partie forfaitaire et une partie variable. Pour les membres du personnel du niveau C, D et E le pécule de vacances s'élevait déjà à 92% de 1/12^{ème} du salaire annuel, avec le mois de référence mars.

A partir de 2006, les membres du personnel de tous les niveaux recevront un pécule de vacances de 92% de 1/12^{ème} de leur salaire annuel.

Le pécule de vacances est payé entre le 1^{er} mai et le 30 juin.

Depuis 2005, l'ONSS-PPL encaisse une cotisation de 13,07% sur le montant total du pécule de vacances.

2.4. Organismes publics de la région Bruxelles-Capitales

Référence :

- Arrêté du Gouvernement bruxellois du 26 septembre 2002, M.B. du 26 novembre 2002, p. 52523 - 52599.
- Arrêté du Gouvernement bruxellois du 9 mai 1995, M.B. du 24 juin 1995.

Jusqu'à l'année passée, les fonctionnaires des institutions d'utilité publique de la Région Bruxelles-Capitale recevaient un pécule de vacances annuel à concurrence de 80% de 1/12^{ème} du salaire annuel, basé sur le salaire de référence du mois de mars. A partir de 2006, ce pourcentage serait augmenté à 92%, comme pour les fonctionnaires fédéraux. Par contre, au moment de clôture de la rédaction il n'y a pas encore de décision définitive des services compétents.

Le pécule de vacances est payé au mois de mai. Une retenue de 13,07% est imposée pour le pécule de vacances.

Le personnel contractuel a droit au pécule de vacances aux mêmes conditions que le personnel statutaire de la Région.

2.5. Personnel des communes et provinces de la région Bruxelles-Capitale

Chaque administration décide de façon autonome concernant le pécule de vacances à payer à son personnel. Contrairement aux administrations flamandes, il n'y a pas d'arrêté du Gouvernement bruxellois sur lequel on peut se baser. Certaines administrations se basent sur la circulaire du gouvernement fédéral (voir ci-dessus), mais ceci n'est pas du tout obligatoire.

2.6. Organismes publics wallons

Référence :

- Arrêté du 18 décembre 2003 du Gouvernement wallon, M.B. du 31 décembre 2003, p. 62672 - 62766.
- Arrêté du 18 décembre 2003 du Gouvernement wallon, M.B. du 31 décembre 2003, p. 62415 - 62418.

Le pécule de vacances pour le personnel des services du Gouvernement wallon ou des institutions d'utilité publique qui ressortent sous la Région wallonne, s'élève à 92% de 1/12^{ème} du salaire annuel, calculé sur le mois de référence mars.

L'année passée, les fonctionnaires de niveau 2+ et 2 recevaient encore un montant dérogatoire de 81% de la formule mentionnée. Pour les fonctionnaires du niveau 1, un pourcentage dérogatoire de 68% est encore prévu pour 2006 (en 2005, c'était 61%).

Le pécule de vacances est payé au mois de mai.

Pour calculer le pécule de vacances, on tient compte des retenues en vigueur à ce moment.

Ces instructions valent également pour le personnel contractuel.

2.7. Personnel des communes et provinces de la région wallonne

Référence:

- AR du 7 juillet 2002, M.B. du 18 juillet 2002, p.32415.

Le personnel des administrations locales a droit au pécule de vacances, comme le personnel des ministères. Par conséquent, l'AR mentionné réglant le pécule de vacances des services fédéraux, est également

d'application pour eux. Une période de transition est d'application, pendant laquelle chaque administration locale peut négocier concernant le pécule de vacances.

Entre 2002 et 2009 le pécule de vacances doit s'élever à au moins 65% et au maximum 92% du salaire mensuel.

Quand l'administration locale n'a pas encore pris de décision là-dessus, le pécule de vacances est calculé en application de la circulaire réglant le pécule de vacances des services fédéraux.

Travail d'étudiant

Beaucoup d'employeurs font appel aux étudiants. Sous certaines conditions, les étudiants peuvent être occupés dans un régime ONSS favorable.

Ci-après vous trouvez un résumé des sujets suivants:

1. Les conditions pour pouvoir profiter d'un régime ONSS favorable.
2. Est-ce qu'il faut retenir du précompte professionnel sur le salaire de l'étudiant?
3. Quel est le salaire maximal d'un étudiant pour qu'il puisse rester fiscalement à la charge de ses parents?
4. Les conditions pour garder le droit aux allocations familiales.

1. Les conditions pour pouvoir profiter d'un régime ONSS favorable

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2006, n° 1.2.205.*

L'ONSS n'est pas dû si toutes les conditions suivantes sont remplies:

1) L'étudiant est occupé par un contrat d'étudiant écrit.

2) L'occupation ne peut pas dépasser les 46 jours de travail par année civile, divisés comme suit:

- Au maximum 23 jours de travail au cours des mois de juillet, août et septembre
- Au maximum 23 jours de travail au cours des périodes de présence non obligatoire aux établissements d'enseignement pendant le premier, le deuxième et le quatrième trimestre.

3) Remarques:

a) L'étudiant qui a travaillé **au moins** 6 mois ininterrompus chez le même employeur est considéré comme un travailleur normal pour l'occupation chez cet employeur. C.-à-d. il sera soumis aux cotisations normales de l'ONSS et il ne pourra pas profiter du système avantageux des cotisations de solidarité (pas non plus pendant les mois d'été).

On peut éviter ce problème en occupant l'étudiant toujours avec des contrats de courte durée, p.ex. (chez le même employeur) un contrat de travail pour le mois d'avril, un pour le mois de juillet et un pour le mois de décembre. Dans cet exemple, il faut faire attention à ce qu'on ne dépasse pas les limites de 2 x 23 jours de travail (voir condition précédente 2).

b) Quand un employeur a la possibilité de conclure un contrat d'étudiant, il ne peut en aucun cas conclure un contrat de travail normal!

Pour les étudiants qui répondent aux conditions mentionnées, une cotisation de solidarité spéciale est due à l'ONSS:

1) Pour l'occupation au cours des mois d'été:

- 5 % à la charge de l'employeur
- 2,5 % à la charge du travailleur

2) Pour l'occupation au cours des autres mois:

- 8 % à la charge de l'employeur
- 4,5 % à la charge du travailleur.

2. Précompte professionnel dû sur le salaire de l'étudiant?

Il ne faut pas retenir du précompte professionnel sur le salaire de l'étudiant, si les

mêmes conditions que celles du régime favorable de l'ONSS sont remplies.

3. Quel est le salaire maximal d'un étudiant pour qu'il puisse rester fiscalement à la charge de ses parents?

Un étudiant reste fiscalement à la charge de ses parents en 2006 si au 1^{er} janvier 2006, il

fait partie du ménage et si ses revenus annuels ne dépassent pas une certaine limite.

Revenu annuel maximal indexé, année de revenus 2006	NET		IMPOSABLE (avant la déduction de 20% de frais)	
	2005	2006	2005	2006
Généralités	4.236 euro	4.346 euro	5.295 euro	5.432,5 euro
A la charge d'un isolé	5.366 euro	5.506 euro	6.707,5 euro	6.882,5 euro
Handicapé à la charge d'un isolé	6.346 euro	6.516 euro	7.932,5 euro	8.145 euro

4. Sous quelles conditions, le droit aux allocations familiales reste-t-il garanti pour les étudiants?

L'étudiant effectuant une activité rentable garde le droit aux allocations familiales jusqu'à l'âge de 25 ans dans les situations suivantes :

- Si l'activité est effectuée au cours du premier, deuxième et quatrième trimestre: pendant ces trimestres, qui coïncident principalement avec l'année scolaire ou académique (y compris les vacances de Noël et de Pâques), l'étudiant peut travailler au

maximum 240h par trimestre, tant comme indépendant, que comme étudiant ou avec un contrat de travail normal.

- Si l'activité est effectuée au cours du troisième trimestre (qui coïncide donc principalement avec les vacances d'été) il n'y a pas de restrictions.

Easy-services: L'outsourcing de la gestion RH?!

L'outsourcing ou la mise en sous-traitance des activités, ce n'est pas une nouvelle mode. Depuis quelques temps déjà, l'outsourcing des activités de restauration, transport, nettoyage et sécurisation est considéré comme "évident". Peu à peu, on procède aussi à l'outsourcing de composantes plus stratégiques, comme la gestion IT, la gestion financière, et aussi ... la gestion RH!

1. Qu'est-ce qu'on entend par outsourcing?

On entend par "outsourcing" des activités le fait de donner en sous-traitance (une partie d') une ou plusieurs activités périphériques par une organisation interne.

2. Pourquoi choisir l'outsourcing?

2.1. Introduction

Au niveau économique, l'outsourcing des activités est une composante possible de gérer strictement la structure des frais d'une organisation. L'activité "outsourcée" peut être considérée comme un frais variable adaptable à chaque instant au climat économique.

Actuellement l'outsourcing signifie bien plus que la gestion des frais. L'outsourcing implique que des activités périphériques sont exercées par des partenaires. Des partenaires qui considèrent ces activités comme leur propre activité centrale. Par conséquent, les activités outsourcées sont traitées de façon efficace et en connaissance de cause. L'outsourcing peut donc être considéré comme un avantage concurrentiel!

Les objectifs principaux d'une organisation pour appliquer l'outsourcing sont:

- La gestion et la réduction des frais
- L'accès aux connaissances spécialisées
- L'amélioration des services offerts
- La flexibilité
- La division et la réduction des risques

2.2. L'outsourcing de la gestion RH

Dans les RH, il y a de plus en plus de domaines où l'on applique l'outsourcing. En premier lieu, il s'agit de l'administration salariale. La pression au département des RH pour réduire les frais et la complexité de la réglementation dans le domaine des RH, font que l'on choisisse de plus en plus de donner en main des partenaires externes compétents les activités telles que la gestion de recrutement et de sélection, les formations et la gestion d'évaluation.

2.3. Exemple

Savez-vous que vous dépensez environ 25 heures pour remplir une vacance? Sans doute, vous avez bien d'autres activités principales qui demandent votre attention! Un partenaire externe, responsable de vos activités de recrutement et de sélection, n'a besoin que de 15 heures pour remplir la même vacance!

3. Le Groupe EASYPAY, votre partenaire

Le Groupe EASYPAY, votre prestataire de services sociaux peut vous assister pour vos projets d'outsourcing concernant:

- L'administration salariale
- Le recrutement et la sélection
- La gestion des formations
- La gestion des évaluations

Pour plus d'info concernant les possibilités d'outsourcing?

Contactez Mme Nadine Degrande, 051/48.69.68, nadine.degrande@easypay.be

Saviez-vous que...?

Saviez-vous que .. Easypay a développé une option 'Rapportage'. Ce module vous permet de créer plusieurs listes/rapports des champs enregistrés dans le logiciel Easypay. Ces listes peuvent être exportées vers des programmes externes (Microsoft Excel, Word, ...).

Pour plus d'information, contactez notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à sales@easypay.be.

Saviez-vous que... vous pouvez faire la connaissance d'EASYTIME et ses solutions pour l'enregistrement des temps, les demandes de congé et la gestion des planning, lors des "Bedrijvencontactdagen" à Gand, le 19 et 20 avril, et lors du symposium annuel pour l'intégration de l'enregistrement des temps et du contrôle d'accès le 18 mai.

Pour plus d'info, visitez notre site web www.easypay.be, "Easytime-Evénements".

Vous pouvez aussi toujours contacter M. Fries Vandendriessche, au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à info@easytime.be.

Savez-vous que ... SSE peut vous offrir une solution rapide et minutieuse quand vous devez compenser l'absence temporaire d'un membre de votre service du personnel. En faisant appel aux services d'un gestionnaire de dossier expérimenté de notre secrétariat social, qui en plus est familiarisé avec le logiciel salarial Easypay, le fonctionnement continu de votre service du personnel est garanti. Pour plus d'info, vous pouvez contacter notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à sales@easypay.be.